

# Hanseatische Lösungen für den Zuverdienst

Nach Einführung des BTHG werden in Hamburg und Bremen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen auf neuer Rechtsgrundlage kreativ fortgesetzt.

Von Michael Scheer und Michael Schweiger

► Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen unterliegen häufig großen individuellen Leistungsschwankungen, die ihnen oft den Zugang zu Erwerbsarbeit unter den normalen Wettbewerbsbedingungen über lange Zeit verschließen. Neben Schwankungen in der Produktivität und krankheitsbedingter Abwesenheit ist es insbesondere die maximale und zum Teil auch variierende Wo-

gehen im Idealfall nur wenige Tage und d) es gibt weder Anforderungen an Vorqualifikationen noch produktive Leistungsansprüche.

Haben Menschen mit psychischen Erkrankungen eine Zuverdienstbeschäftigung gefunden, verlieren sie diese in der Regel selbst bei längerer krankheitsgeschuldeter Abwesenheit nicht. Mit diesen weit verbreiteten Rahmenbedingungen weist Zuverdienstbe-

Jahrzehnten in verschiedenen Rechtszusammenhängen der Sozialgesetzgebung verankert. Angestammte Rechtsbezüge sind zum 31.12.2019 im Rahmen des Inkrafttretens des BTHG jedoch entfallen und viele der bestehenden Zuverdienstprojekte und -unternehmen haben ihre Vertrags- und Rechtsgrundlage verloren. Um die bestehenden Angebote flächendeckend in der Bundesrepublik abzusichern, bedarf es eines bundesweiten Bekenntnisses der Eingliederungshilfeträger zum Zuverdienst. Dies steht bislang noch aus und so gehen regionale Kostenträger eigene Wege.

## Beschäftigungsorientierte Soziale Teilhabe

Im Bundesland Bremen wird seit über dreißig Jahren Zuverdienstbeschäftigung unter verschiedenen Namen angeboten. Der Beschäftigungstyp zog eine heterogene Vertragslandschaft von institutioneller Förderung bis hin zu trägerübergreifenden Maßnahmen nach sich. Leistungs anbietende identifizieren Teilnehmende am Zuverdienst als eigenständige Zielgruppe und sind überzeugt, dass Arbeit und Beschäftigung für diese Personengruppe ein sehr wirksames Inklusionsangebot darstellen. In Anlehnung an die Empfehlungen des Deutschen Vereins, der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen und des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung wurde ein Rechtsbezug zu den §§ 81 und 113 sowie §§ 90 und 76 im SGB IX hergestellt. Als vermutlich bundesweites Alleinstellungsmerkmal können neben volljährigen nicht erwerbsfähigen Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen auch nicht erwerbsfähige Menschen mit geistiger Behinderung oder Mehrfachbehinderung von dem Angebot einer Zuverdienstbeschäftigung profitieren. Seit dem 01.04.21 ist BOT nun ein fester Bremer Leistungstyp der Eingliederungshilfe.

Die Bremer Behörden konstatieren, dass Arbeit und Beschäftigung wesentliche Faktoren bei der Wiedergewinnung von Kompetenzen und gesellschaftlicher Teilhabe sind. BOT soll die gesellschaftliche Teilhabe fördern, der Isolation entgegenwirken und



Foto Michael Scheer

Die Gemüsewerft baut Hochbeete in der Bremer Innenstadt auf.

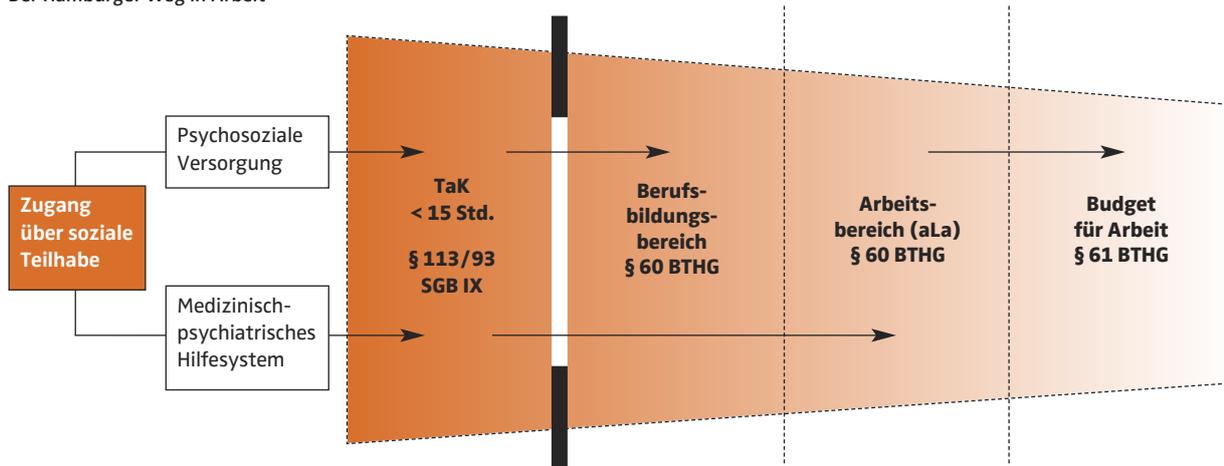
chenstundenleistung, die ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis selbst in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei Anderen Leistungsanbietern nicht zulässt. Seit vielen Jahren ist bekannt und durch Studien belegt, dass die sogenannte »Zuverdienstbeschäftigung« für genau diesen Personenkreis passgenau und sinnstiftend ist. Unabhängig davon, wie das Beschäftigungsverhältnis rechtlich ausgestaltet ist oder wie die Beschäftigungsform regional benannt wird, hat Zuverdienstbeschäftigung generalisierbare Kerncharakteristiken: a) die Wochenstundenleistung kann deutlich unter 15 Stunden ausfallen, b) Nutzende können ihre Wochenstundenleistung selbst bestimmen und im Beschäftigungsverlauf anpassen, c) Interessentinnen und Interessenten können formell einfach eine Beschäftigung antreten und zwischen Beschäftigungswunsch und -aufnahme ver-

schäftigung nach wie vor Alleinstellungsmerkmale in der teilhabeorientierten Arbeits- und Beschäftigungslandschaft aus.

## Zuverdienstangebote unter den Bedingungen des BTHG

Die sozialrechtlichen Veränderungen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) haben den bestehenden und sich anbahnenden Zuverdienstprojekten nicht überall gutgetan. Während einige Regionen in der Bundesrepublik vom Leistungstyp überzeugt sind und die Angebote in neuen Rechtszusammenhängen progressiv fortsetzen, sind auch gegenläufige Tendenzen festzustellen. Zum einen fällt es einigen Kostenträgern immer noch schwer, bestehende Zuverdienstangebote vertraglich in die neuen Rechtszusammenhänge des BTHG zu überführen, zum anderen sind die Hürden zur Realisierung neuer Zuverdienstprojekte ungleich höher: Zuverdienstbeschäftigung wurde in den vergangenen

## Der Hamburger Weg in Arbeit



durch Stärkung der Selbstwirksamkeit (Übernahme von Verantwortung, Erfahrung von Anerkennung, Orientierung an konkreten Zielen) der Abhängigkeit von Unterstützungsleistungen entgegenwirken.

Soweit möglich, sollen BOT-Angebote an Orten umgesetzt werden, die einen sozial-räumlichen Bezug fördern und Erfahrungen außerhalb psychiatrischer Institutionen ermöglichen. Der neue Leistungstyp dient dem Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die auf die Teilhabe am Arbeitsleben vorbereiten. Er richtet sich an Menschen, die bei der Ausübung einer Beschäftigung auf eine ihren Bedürfnissen und Ressourcen angemessene Anleitung und psychosoziale Begleitung angewiesen sind, durchschnittlich mehr als fünf und bis fünfzehn Stunden wöchentlich an der Maßnahme teilnehmen können, das Angebot einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder eines Anderen Leistungsanbieters nicht oder noch nicht in Anspruch nehmen können oder wollen und für die das Angebot der Tagesförderstätte oder Fördergruppe nicht passt.

### Teilhabe am arbeitsweltlichen Kontext

Der Zuverdienst in Hamburg war bis zum 31.12.2019 nach § 54 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB XII geregelt. Mit der dritten Reformstufe des BTHG erfolgte die Förderung seit dem 01.01.2020 nach § 113 in Verbindung mit § 81 SGB IX. Die sogenannte Teilhabe am arbeitsweltlichen Kontext (TaK) wird derzeit von acht Trägern mit insgesamt etwa 450 Plätzen bereitgestellt und in unterschiedlicher Weise sowohl in einer kooperativen, ambulant ausgerichteten Struktur als auch in trägereigenen Betriebsstätten erbracht. In allen Settings erfolgt

eine Hilfeplanung im Rahmen der Eingliederungshilfe einhergehend mit einer psychosozialen Begleitung der Teilnehmenden.

Abweichend von der bremischen Variante ist die zentrale Zielstellung von TaK die Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt über das Erreichen der (beruflichen) Rehabilitationsfähigkeit. Der Leistungstyp richtet sich vorrangig an Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf aufgrund einer chronisch psychischen oder neurologischen Erkrankung, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. TaK verfolgt das langfristige Ziel, dem Menschen die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer seiner Eignung und Neigung entsprechenden Beschäftigung zu ermöglichen. Im Fokus stehen die Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie die Stärkung der Persönlichkeit der Teilnehmenden durch personenindividuelle Angebote. Wesentliche Aufgabe hierbei ist die Gestaltung von Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere über Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen BTHG-Instrumente »Andere Leistungsanbieter« (§ 60 SGB IX) und »Budget für Arbeit« (§ 61 SGB IX) sind dabei von zentraler Bedeutung.

Dem Spannungsverhältnis von dauerhafter und niedrigschwelliger Arbeitsintegration und marktnaher Arbeit soll mit der einzelfallorientierten Hilfeform TaK in besonderer Weise Rechnung getragen werden. Die teilnehmenden Menschen erhalten die Möglichkeit, sich von einem sehr niedrigschwelligen Einstieg im Umfang von 4–6 Wochenstunden sukzessive auf bis zu 15 Wochenstunden zu steigern und bis zu einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt Zwischenstufen im Rahmen des Sozialrechts zu nutzen. Die Leistungserbringung wird entsprechend den Wünschen und Bedarfen des Teilnehmenden in Bezug

auf die Arbeitsumgebung, Beschäftigungsintensität und Begleitungsintensität gestaltet. Dieses personenzentrierte Handlungsverständnis wird ergänzt durch haus-eigene Erprobungs- Qualifizierungs- und Beschäftigungsplätze. Die Gestaltung von Übergängen und Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des SGB IX hin zum dauerhaft geschützten Arbeitsbereich ist ein zentrales Anliegen.

Der unmittelbare Weg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter (Teil-)Aufgabe von Erwerbsminderung ist grundsätzlich auch möglich, wegen Art und Schwere der Behinderung jedoch in der Regel nicht direkt zu erreichen. Hieraus lässt sich eine formale Anforderung an potenzielle TaK-Leistungserbringer ableiten. Das verbindliche Vorhalten weiterer Teilhabeleistungen zur Erlangung eines (geschützten) Arbeitsplatzes ist eine Voraussetzung zum Abschluss einer Leistungsvereinbarung. Die Grafik veranschaulicht die Struktur des Leistungsgeschehens.

### Ausblick

Die Zuverdienstmöglichkeiten in Bremen und in Hamburg verfolgen unterschiedliche Zielstellungen. Während in Bremen die Beschäftigung im Fokus steht, verfolgt man in Hamburg eine Hinführung zu den neuen BTHG-spezifischen Teilhabeformen nach den §§ 60 (Andere Leistungsanbieter) und 61 (Budget für Arbeit). Beide Modelle erweitern das Spektrum der Umsetzungsmöglichkeiten. ◀

**Michael Scheer** ist Geschäftsführer der gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH, Bremen, **Michael Schweiger** Geschäftsführer von ARINET GmbH, Das Arbeitsintegrationsnetzwerk, Hamburg.